

MANAGEMENT & EMPLEO

PLUS **G** | MANAGEMENT & EMPLEO



Empresas que no podrán repartir utilidades, qué alternativas de incentivos tienen

El 2020 fue un año difícil para muchas empresas que por lo general reparten utilidades. ¿Está todo perdido? ¿Qué opciones tienen este año?



El pago de utilidades es uno de los más esperados en el año (Foto: GEC)

Actualizado el 09/03/2021 5:22 a.m.

Juan Miguel Jugo Rebaza

juan.jugo@diariogestion.com.pe

El 2020 resultó ser un año retador y duro para muchas empresas. El golpe económico pudo haber propiciado que las ganancias se hayan contraído, o en el peor de los casos, cerraron con números en rojo. Ello generará que muchas compañías no puedan entregar [utilidades](#) a sus trabajadores.

Sin embargo, existen alternativas al beneficio económico, explica **Cristina Oviedo, socia del estudio Payet, Rey, Cauvi, Pérez a [Gestión.pe](#)**. “Pueden haber beneficios relacionados a una mayor flexibilidad en la realización del trabajo, sea presencial o remoto, días adicionales de descanso, semanal o anual por mayor productividad o rendimiento, entre otras”, sostuvo.

Según lo estipulado en el Decreto Legislativo 1455, que crea el programa **Reactiva Perú**, **las empresas beneficiadas con el crédito no deben distribuir dividendos ni repartir utilidades durante la vigencia del crédito otorgado, salvo el porcentaje correspondiente a sus trabajadores.** “Es decir, los trabajadores deben percibir las utilidades que correspondan si es que estas se generaron, sin perjuicio de que el empleador haya ingresado al programa Reactiva”, añadió Oviedo.

Rolando Cevasco, socio del Área de Derecho Tributario de CMS Grau añade que el régimen de participación de los trabajadores en las utilidades tiene **dos tipos de participaciones: las que se denominan las legales y las que se denominan voluntarias.**

“Las legales son aquellas que la norma establece y son un porcentaje de la renta de la compañía. Cuando una compañía determina renta neta está obligada a otorgar este beneficio de la

participación de sus utilidades, la que es un porcentaje de la renta neta determinada. Esto es lo que se denomina la participación legal de los trabajadores”, comenta Cevalco

En caso la empresa no tenga renta neta, no tendrá la exigencia legal de la participación de utilidades. Con lo cual aparece la figura entrega voluntaria.

“Hay un aspecto a considerar: la participación voluntaria, parte, también, de que puedas tener renta neta, porque si la voluntad es más allá de lo legal. Así, si no hay renta neta tampoco se podría aplicar la participación voluntaria”, sostuvo.

En tal sentido, en caso las empresas no determinen renta neta con lo cual, no hay obligación legal ni posibilidad voluntaria, es otorgar una especie de bonificación o gratificación extraordinaria, recomendó el especialista.

Por su parte, **Gabriel Regalado, CEO de Mercer Perú** manifestó que los incentivos se pueden dividir en dos segmentos: **para ejecutivos y los demás trabajadores**. Para los primeros afirma que puede existir algún tipo de incentivo o bonos por desempeño, en la cual la empresa es autónoma de entregarlo. No obstante, para los demás trabajadores es más difícil entregar bonificaciones porque hay una mayor cantidad de personas.

“No veo que las compañías estén realizando algo particular. Ellos no tienen usualmente, algún vehículo adicional de pago como bono de largo plazo o incentivo, se están quedando quietas, esperando que la situación se revierta y el próximo año puedan repartir utilidades, lo cual es probable porque hay un rebote de la economía y las empresas están siendo cautelosas con

sus gastos”, manifestó el CEO de Mercer Perú.

Sin embargo, algunas compañías están definiendo puesto por puesto definir a qué trabajadores, sea por su valor en el trabajo, darle algún tipo de bonificación como una propuesta de retención a fin de que no emigre a otra empresa, menciona Regalado.

Con relación a que si la empresa debería informar o no la entrega de utilidades, **Cristina Oviedo manifiesta que no existe obligación de hacerlo**, pero sí en distribuir las dentro del plazo legal, otorgando a su vez una hoja de liquidación a cada trabajador que tiene derecho a percibir el beneficio.

“Sin perjuicio de ello, es práctica común de las empresas informar a los extrabajadores sobre el reparto de utilidades a través de avisos generales consignados en medios de comunicación escrita, lo cual se realiza para fines contables”, manifestó Oviedo.

Para Regalado de Mercer Perú, es importante que las empresas comuniquen los motivos por los cuales no habrá utilidades porque tiene que haber una comunicación entre la compañía y sus trabajadores.

“Una empresa socialmente responsable, no solo con la comunidad, sino también con sus trabajadores, tiene que haber comunicado sus resultados del 2020. Las organizaciones que asesoramos son empresas con planes de comunicación interna bastante robustos que permiten al empleado entender que este no será un buen año para que baje la expectativa. **No todas las organizaciones funcionan de esa manera, pero es una buena práctica**”, acotó.